

УДК 342.951+351.74

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2023.5.20>

КАМИШАНСЬКИЙ О.Ю.

**ДО ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ НАБОРУ  
І ДОБОРУ НА ПОСАДУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО****TO THE PROBLEM OF DISTINGUISHING BETWEEN RECRUITMENT  
AND SELECTION FOR THE POSITION OF POLICE OFFICER**

Актуальність статті полягає в тому, що у складний період продовження дії особливого правового режиму воєнного стану в Україні, зростання дестабілізуючих чинників для публічної безпеки і порядку, еміграції значної частини населення за кордон з метою тимчасового захисту – суттєво збільшується рівень навантаження на правоохоронні органи. У свою чергу, чисельний склад правоохоронних органів у цілому та Національної поліції зокрема, потребує оптимізації через такі обставини, як: а) звільнення зі служби; б) участь у бойових діях та стабілізаційних заходах на деокупованій і реінтегрованій території; в) посилений варіант несення служби тощо. Мета статті полягає у розмежуванні набору і добору на посаду поліцейського та акцентуації проблемних питань у зв'язку із цим. У статті здійснено спробу розмежування набору і добору на посаду поліцейського та наголошено на проблемних питаннях в реалізації цих процедур. Звернуто увагу на недостатнє нормативно-правове розмежування процедур добору і набору на посади поліцейських. Зроблено висновок про те, що набір є першою і найбільш важливою складовою проходження служби, адже поряд із організаційною складовою (збір та подання документів до кадрових підрозділів), до кандидата висуваються певні вимоги, що стосуються рівня його фізичної підготовленості та стану здоров'я. Саме із прийняттям на службу, особа набуває відповідного адміністративно-правового статусу поліцейського. З іншого боку, добір має місце, коли декілька кандидатів претендують на зайняття вакантної посади, з-поміж яких через конкурсну процедуру визначається найбільш фахово підготовлена та відповідна встановленим вимогам особа. Особливістю правової регламентації набору є висунення певних критеріїв (фізичних, психічних, вікових, інтелектуальних, освітніх тощо) для кандидатів на вступ до поліції, а також обов'язковість перевірки на поліграфі. У свою чергу, добір поліцейських вирізняється відсутністю обов'язкового характеру відкритих процедур з відбору кандидатів на основі порівняння їх компетентностей за вакантною посадою у вигляді конкурсу або складання кваліфікаційного іспиту. Наголошено на тому, що добір поліцейських кадрів може бути організований як шляхом проведення конкурсу, так і через складення кандидатами кваліфікаційного іспиту. Також, вказано про доцільність запровадження обов'язкової процедури проходження перевірки на поліграфі для кандидатів на службу у поліції, а також поліцейськими, які переміщуються на вищі посади.

**Ключові слова:** поліцейський, добір, набір, служба в поліції, ефективність поліцейської діяльності, кандидати на службу, процедури, вимоги.

The relevance of the article lies in the fact that in the difficult period of the continuation of the special legal regime of martial law in Ukraine, the growth of destabilizing factors for public safety and order, the emigration of a large part of the population abroad for the purpose of temporary protection, the level of burden on law enforcement agencies increases significantly. In turn, the numerical composition of law enforcement agencies in general and the National Police in particular needs to be optimized due to such circumstances as:

a) dismissal from service; b) participation in hostilities and stabilization measures in the de-occupied and reintegrated territory; c) enhanced version of service, etc. The purpose of the article is to distinguish recruitment and selection for the position of a police officer and highlight problematic issues in connection with this. The article makes an attempt to distinguish between recruitment and selection for the position of a police officer and highlights the problematic issues in the implementation of these procedures. Attention is drawn to the insufficient regulatory and legal distinction between the procedures for selection and recruitment to police positions. It is concluded that recruitment is the first and most important component of service, since along with the organizational component (collection and submission of documents to personnel units), certain requirements are imposed on the candidate regarding his or her level of physical fitness and health. It is with the employment that a person acquires the relevant administrative and legal status of a police officer. On the other hand, selection takes place when several candidates apply for a vacant position, and the most professionally trained and qualified person is selected through a competitive procedure. The peculiarity of legal regulation of recruitment is that certain criteria (physical, mental, age, intellectual, educational, etc.) are set for candidates for admission to the police, as well as the option of a polygraph test. In turn, the selection of police officers is distinguished by the absence of mandatory open procedures for the selection of candidates based on a comparison of their competences for a vacant position in the form of a competition or a qualification exam. It is noted that the selection of police personnel can be organized both through a competition and through candidates passing a qualification exam. The author also points out the expediency of introducing a mandatory polygraph examination procedure for candidates for police service, as well as for police officers who are promoted to higher positions.

**Key words:** *police officer, selection, recruitment, police service, police effectiveness, candidates for service, procedures, requirements.*

**Актуальність теми.** У складний період продовження дії особливого правового режиму воєнного стану в Україні, зростання дестабілізуючих чинників для публічної безпеки і порядку, еміграції значної частини населення закордон з метою тимчасового захисту – суттєво збільшується рівень навантаження на правоохоронні органи. У свою чергу, чисельний склад правоохоронних органів у цілому та Національної поліції зокрема, потребує оптимізації через такі обставини, як: а) звільнення зі служби; б) участь у бойових діях та стабілізаційних заходах на деокупованій і реінтегрованій території; в) посилений варіант несення служби тощо.

В зв'язку із цим, виникає питання про вимоги, які ставляться перед кандидатами на службу в поліцію й факторами, які супроводжують добір і набір на посади поліцейських. Відповіді на вказане питання багато в чому може сприяти вивчення зарубіжного досвіду з відбору та підготовки поліцейських. Причому це стосується як імплементації позитивного зарубіжного досвіду, так і приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних вимог і стандартів для розвитку Національної поліції як правоохоронної інституції європейського зразку.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Вивчення проблемних аспектів функціонування поліції і правоохоронних органів у цілому часто перебувало у фокусі наукових досліджень. Можна зазначити про таких фахівців, як О.І. Безпалова, С.А. Комісаров, О.Г. Комісаров, А.А. Манжула, Р.В. Миронюк, І.В. Савельєва, А.В. Собакарь С.О. Шатрава, О.С. Юнін та ін. Водночас, такі важливі складові службової кар'єри поліцейського, як набір і добір на посаду, не ставали предметом самостійного дослідження.

**Мета статті** полягає у розмежуванні набору і добору на посаду поліцейського та акцентуації проблемних питань у зв'язку із цим.

**Виклад основного матеріалу.** Слід почати з того, що набір та добір можуть бути представлені як певні етапи службової кар'єри поліцейського, складові проходження ним служби в поліції. При цьому важливо наголосити, що в Розділі VI «Добір на посаду поліцейського» Закону України «Про Національну поліцію» процедури набору і добору по суті ототожнюються [1]. Однак, етимологічно наведені поняття не є тотожними, що підтверджується зверненням до тлумачного словника. Зокрема, «набір» – це дія з набору, тобто наймання, вербування великої кількості кого-небудь [2, с. 701]. Натомість, «добір» – це добирання, тобто вибір, обрання найбільш кращого та відповідного [2, с. 307]. Виходячи з викладеного, чинні законодавчі положення слід вивчити більш детально для уточнення й розмежування процедур добору і набору на посади поліцейських.

Так, мета набору може полягати у створенні необхідного резерву кандидатів на всі посади та спеціальності, за якими Національна поліція відбирає найбільш відповідних для неї службовців. Необхідний обсяг роботи з набору значною мірою визначається різницею між робочою силою яка є наявною та майбутньою в ній потребою [3].

Набір на службу в поліцію починається з відповідності кандидата вимогам служби. Так, статтею 49 Закону України «Про Національну поліцію» чітко визначені вимоги до таких кандидатів: громадянство України, вік від 18 років, наявність повної загальної середньої освіти, володіння українською мовою відповідно до рівня, визначеного згідно із Законом України «Про забезпечення функціонування української мови як державної». Причому не приймаються до уваги наступні характеристики особи: раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, етнічне та соціальне походження, майновий стан та місце проживання [1].

Наступним критерієм є відповідність рівня фізичної підготовки кандидата вимогам до поліцейської служби. Такі вимоги закріплені наказом МВС України від 09.02.2016 № 90 «Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України». Рівень фізичної підготовленості таких кандидатів визначається шляхом проведення тестування їх основних фізичних якостей і навичок (сили, витривалості, швидкості, гнучкості, спритності) [4].

Ми не повною мірою погоджуємось із твердженням І.М. Ковальова про те, що: «...фізична підготовка у правоохоронних органах є внутрішньоорганізаційною адміністративною діяльністю правоохоронних органів, реалізація якої здійснюється в рамках адміністративно-правових відносин, нормативно-правове забезпечення якого здійснюється в рамках адміністративного законодавства» [5, с. 235]. Перевірка фізичних здібностей у кандидатів на службу є частиною такої підготовки, але зміст такої організаційної діяльності не є внутрішнім, так як кандидати на службу ще не належать до поліції. Водночас, думка про те, що у правовому регулюванні відносин щодо фізичної підготовки правоохоронців превалюють адміністративно-правові норми є цілком слушною.

У свою чергу, основною метою тестування кандидатів є визначення їх придатності до служби в поліції та придатності до опанування навчальної програми за відповідним рівнем вищої освіти в ЗВО МВС, їх здатності переносити фізичні навантаження без зниження працездатності при виконанні службових завдань, що стоять перед органами (підрозділами) поліції. Важливо, що рівень фізичної підготовленості кандидатів на навчання у ЗВО МВС оцінюється відповідно до вправ та нормативів, визначених у таблиці нормативів з фізичної підготовки [4].

Наступним критерієм є медичний, згідно з яким до кандидатів висувається вимога щодо відповідності стану їх фізичного та психічного здоров'я встановленим вимогам.

Окрім визначення рівня фізичної підготовленості та відповідного стану фізичного і психічного здоров'я (включає обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності) для громадян України, які виявили бажання вступити на службу в поліцію, відповідно до статті 50 «Перевірка кандидата на службу в поліцію» Закону України «Про Національну поліцію», передбачено тестування на поліграфі за їхньою згодою [1]. Так, згідно з п. 1 розділу 2 «Основні принципи використання поліграфа» затвердженого наказом МВС України від 13.11.2017 № 920 Інструкції про порядок використання поліграфів у Національній поліції України, спеціаліст проводить опитування лише за умови отримання письмової згоди опитуваної особи за принципом добровільної згоди. Водночас, відмова від опитування не може тягти за собою утиск особи, порушення її законних прав та свобод [6].

Згідно ч. 3 статті 50 щодо осіб які претендують на службу в поліції також проводиться спеціальна перевірка [1]. Порядок проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища закріплено Постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 № 171 [7]. Також, до правової основи спеціальної перевірки слід віднести положення антикорупційного законодавства, зокрема, статті 56, 57, 58 Закону України «Про запобігання корупції» [8] та статті 50, 54 Закону України «Про Національну поліцію» [1].

Варто зазначити, що у багатьох зарубіжних демократичних державах існують багато у чому подібні вимоги до кандидатів, які бажають служити в поліції. При цьому у окремих державах встановлюються люстраційні заборони певним особам служити в поліції. Так, Естонія, Литва й Латвія забороняють службу в поліції для колишніх співробітників радянських спецслужб. Загалом, найбільш комплексною є перевірка кандидатів на службу в поліції США. Крім того, у США від кандидатів на службу в поліції вимагають не лише наявності водійського посвідчення, а й високого рівня керування транспортом.

У цілому, можна зробити висновок про те, що набір є першою і найбільш важливою складовою проходження служби, адже поряд із організаційною складовою (збір та подання документів до кадрових підрозділів), до кандидата висуваються певні вимоги, що стосуються рівня його фізичної підготовленості та стану здоров'я. Саме із прийняттям на службу, особа набуває відповідного адміністративно-правового статусу поліцейського.

З іншого боку, добір має місце, коли декілька кандидатів претендують на зайняття вакантної посади, з-поміж яких через конкурсну процедуру визначається найбільш фахово підготовлена та відповідна встановленим вимогам особа.

Слід погодитись із думкою Н. Гончарук та Є. Кулакової в тому, що у більшості європейських країн добір кадрів на державну службу відбувається: шляхом порівняння документів про рівень кваліфікації, які подаються претендентом; шляхом спеціального іспиту, який відбувається в конкурсному порядку; шляхом тестування чи проведення інтерв'ю; поза конкурсом (для політичних посад) [9, с. 132]. Водночас, національне законодавство, зокрема і Закон України «Про Національну поліцію» не ставить обов'язковою умовою проведення конкурсного відбору серед кандидатів на посаду. В зв'язку із чим часто мають місце призначення, що тягне за собою відповідні корупційні ризики.

Необхідність проведення закритих (внутрішніх) і відкритих (зовнішніх) конкурсів на заміщення посад в правоохоронних органах обґрунтовує Д.Г. Берестень. Закритий (внутрішній) конкурс повинен проводитись серед співробітників органів поліції. Цей вид конкурсів повинен бути пріоритетним, тому що дозволяє забезпечувати кар'єрне зростання співробітників органів поліції. Проведення закритих (внутрішніх) конкурсів обумовлено кваліфікаційними вимогами до посад підрозділів поліції. Відкриті (зовнішні) конкурси на заміщення посад в підрозділах Національної поліції України слід проводити як серед діючих співробітників, так і серед кандидатів на службу [10, с. 171].

Добір (відбір) є процесом вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його придатності для виконання обов'язків на певному робочому місці або посаді та вибору із сукупності претендентів найбільш відповідної з урахуванням кваліфікації, спеціальності, особистих якостей і здібностей характеру діяльності [11].

Одним із основних етапів добору працівників до органів прокуратури є складання кваліфікаційного іспиту. Під таким іспитом розуміється перевірка рівня теоретичних знань у галузі права, європейських стандартів у галузі захисту прав людини, володіння державною мовою, аналітичних здібностей кандидатів і практичних навичок. Кваліфікаційний іспит включає анонімне тестування та виконання практичного завдання [12, с. 172]. Подібний іспит було б доцільно запровадити під час добору на посади в органах поліції.

Так само І.С. Кравченко наголошує на обов'язковості конкурсної процедури лише на посади молодшого складу серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліцію. При цьому міжнародні стандарти поліцейської діяльності передбачають повсюдне застосування конкурсного порядку для зайняття посад від рядових до керівних [13, с. 36].

Слід погодитись із А.В. Андрушко у тому, що конкурс є важливим правовим способом раціонального підбору кадрів до органів державної служби, що дозволяє не тільки покращити комплектування її органів, але й забезпечує у подальшому потрібний рівень їх функціонування. При цьому важливість конкурсної процедури прийняття громадян на державну службу є очевидною, адже чинником який має гарантувати об'єктивність оцінки ділових, професійних, моральних якостей претендента є ефективність його майбутньої роботи [14, с. 66]. Натомість, К.Г. Гарбузок, відмічає, що за змістом та обсягом конкурс і добір не слід вважати тотожними поняттями, тобто добір може проводитись шляхом проведення конкурсу [15, с. 65]. Погоджуючись з наведеною позицією, зауважимо, що добір поліцейських кадрів може бути організований як шляхом проведення конкурсу, так і через складення кандидатами кваліфікаційного іспиту.

У свою чергу, Д.Г. Берестень розглядає процедуру добору кадрів на посаду поліцейського як адміністративну процедуру, що полягає в пошуку кандидатів на посаду, оцінці та зіставленні їх особистих, моральних, психо-фізичних і професійних якостей до кваліфікаційних вимог, що пред'являються до відповідних посад [10, с. 170].

Підсумовуючи розгляд добору на посаду поліцейського, потрібно відмітити, що його особливості у Національній поліції є відсутність нормативно закріпленої обов'язковості відкритих процедур з відбору кандидатів на основі порівняння їх компетентностей за вакантною посадою у вигляді конкурсу або складання кваліфікаційного іспиту.

**Висновки.** У підсумку варто погодитись з думкою, що в Україні відбуваються системні трансформації, кінцевою метою яких є створення сучасних конкурентоспроможних моделей

публічного управління [16]. Так само і в системі Національної поліції необхідне здійснення рішучих кроків для удосконалення поліцейської діяльності. Ми з'ясували недоцільність ототожнення процедур добору і набору поліцейських. Зокрема, набір визначено першою і найбільш важливою складовою проходження служби в поліції, адже поряд із організаційною складовою (збір та подання документів до кадрових підрозділів), до кандидата висуваються певні вимоги, що стосуються рівня його фізичної підготовленості та стану здоров'я. Особливістю правової регламентації цієї процедури є висунення певних критеріїв для кандидатів на вступ до поліції, а також обов'язковість перевірки на поліграфі. У свою чергу, добір поліцейських вирізняється відсутністю обов'язкового характеру відкритих процедур з відбору кандидатів на основі порівняння їх компетентностей за вакантною посадою у вигляді конкурсу або складання кваліфікаційного іспиту.

Внаслідок таких управлінських прорахунків зростають корупційні ризики, керівні посади можуть бути зайняті особами, які не вирізняються високим рівнем організаційно-розпорядчої діяльності, а служба в поліцейська діяльність у практичному аспекті стає менш ефективною.

#### Список використаних джерел:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
3. Лук'янов В.О., Мунін Г.Б. Організація готельно-ресторанного обслуговування: Навч. пос. Вид. 2-ге. Київ: Кондор-Видавництво, 2012. 346 с.
4. Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України: наказ МВС України від 09.02.2016 № 90. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0306-16#Text>
5. Ковальов М.В. Теоретико-методологічні засади фізичної підготовки у правоохоронних органах України. Юридичний науковий електронний журнал. 2020. № 2. С. 233–236.
6. Про затвердження Інструкції про порядок використання поліграфів у Національній поліції України: наказ МВС України від 13.11.2017 № 920. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1472-17#Text>
7. Про затвердження Порядку проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком, і внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 № 171. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/171-2015-%D0%BF#Text>
8. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>
9. Гончарук Н., Кулакова Є. Удосконалення механізму добору кадрів на державну службу в Україні в контексті вітчизняного та зарубіжного досвіду. Державне управління та місцеве самоврядування. 2019. Вип. 3 (42). С. 128–136.
10. Берестень Д.Г. Адміністративно-правові засади добору на посаду поліцейського в Україні: дис. д.ф. 081 Право. Київ. 2021. 206 с.
11. Маркетинг туристичного бізнесу: навчальний посібник. Лук'янов В.О., Мунін Г.Б. Вид. 2-ге. Київ: Кондор-Видавництво, 2012. 346 с.
12. Ковальчук І.С. Порядок добору на посаду прокурора. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2019. № 37. С. 171–173.
13. Кравченко І.С. Актуальні питання призначення на посади поліцейських. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. 2017. Вип. 44. Т. 2. С. 36–39.
14. Андрушко АВ. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. к.ю.н.: 12.00.05. Київ, 2002. 195 с.
15. Гарбузюк К.Г. До питання вдосконалення національного законодавства про Національну поліцію України. Підготовка поліцейських в умовах реформування МВС України: Збірник наукових праць V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 29 травня 2020 р.) С. 64–66.
16. Lohvynenko B.O. The way the health care system in Ukraine looks like: international practices within national realities. В. Lohvynenko, R. Myroniuk, O. Svitlychny, A. Prokopenko, L. Kalenichenko. Wiadomosci Lekarskie. 2019. Iss. 72 (4) P. 685–691.